



## SINDICATO DOS MÉDICOS DO NORTE

Rua Faria Guimarães, 718, 3º Andar  
4200-289 PORTO  
Telf: +351 22 509 5095

Fax: +351 22 502 4447  
E-mail: mail@sindicatomedicosnorte.pt

### Informação Jurídica

#### **Regime de teletrabalho a médico portador de deficiência com grau de incapacidade superior a 60%**

O DL 79-A/2020, na sua versão atualizada encontra na redacção dos artigos 5º A e e 5º B a possibilidade do recurso ao teletrabalho.

O artigo 5º-A determina a obrigatoriedade da adopção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, **sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.**

Esta norma, aplicável à generalidade dos trabalhadores, comporta, no caso dos médicos, a excepção prevista no nº 9 do mesmo artigo, afastando esta possibilidade de obrigatoriedade de teletrabalho para os trabalhadores dos serviços essenciais nos termos do art.º 10 do DL 10-A/2020.

Vd. Artº 5º- A do DL 79-A/2020 que se transcreve:

#### **Artigo 5.º-A** *Teletrabalho*

*1 - É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.*

*2 - Excecionalmente, quando entenda não estarem reunidas as condições previstas no número anterior, o empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão, competindo-lhe demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação.*

*3 - O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho a verificação dos requisitos previstos no n.º 1 e dos factos invocados pelo empregador.*

*4 - A Autoridade para as Condições do Trabalho aprecia a matéria sujeita a verificação e decide no prazo de cinco dias úteis, tendo em conta, nomeadamente, a atividade para que o trabalhador foi contratado e o exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.*

*5 - O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.*

*6 - Quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho, pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.*

*7 - O trabalhador que não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.*

*8 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em Instrumento de regulamentação coletiva aplicável, nomeadamente no que se refere a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho,*



*segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.*

*9 - O disposto no presente artigo não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais abrangidos pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, bem como aos integrados nos estabelecimentos a que alude o n.º 4 do artigo 2.º, relativamente aos quais o teletrabalho não é obrigatório.*

No âmbito deste diploma, já de si excepcional, contrariando o vertido no art.º 5-A, o art.º 5-B vem estabelecer a obrigatoriedade do regime de teletrabalho, agora para situações especificadas ligadas ao trabalhador e não ao sector onde este desenvolve a sua atividade.

Consequentemente, o art.º 5º-B transcreve o descrito na primeira parte do art.º 5º-A, nos seus precisos termos e, aqui, sem excecionar os trabalhadores dos serviços essenciais, **determina a sua aplicabilidade obrigatória ao “trabalhador (que) possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.”**

Vd art.º 5-B do DL 79-A/2020 que se transcreve:

**Artigo 5.º-B**

*Teletrabalho em situações específicas*

*Sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, nas seguintes situações:*

*a) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão, nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual;*

*b) O trabalhador possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %; c) O trabalhador tenha filho ou outro dependente a cargo, independentemente da idade com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma.*

O CT prevê o regime de teletrabalho nos art.º 165 a 171, não estabelecendo, contudo, a obrigatoriedade da adoção deste regime para trabalhador com deficiência e grau de incapacidade superior a 60%.

**Concluindo, mantém-se em vigor o quadro legislativo que sustentou o pedido.**

Quanto à divulgação do atestado multiusos a mesma é a meu ver abusiva.

Efectivamente para qualquer pronúncia, aconselhamento ou partilha de conhecimento deveria, tal pedido, bastar-se com a divulgação do caso genérico de médico portador de 60% de incapacidade.

Quanto à consulta a outra entidade ela é legal, uma vez, que adopção do regime de teletrabalho e respectiva obrigatoriedade passa sempre pela possibilidade de:



- a) Exercer as suas funções específicas em teletrabalho;
- b) Ter em casa condições para o fazer.

Estas duas condições, com especial relevo para a primeira, dotam a decisão de alguma subjectividade a que acresce a natureza da função exercida, médico.

Com os melhores cumprimentos

Ao dispor para qualquer esclarecimento

**Pelo Departamento Jurídico**

**Maria Antónia Beleza**

Porto, 17 de junho de 2022